

The Influence Of Leadership Behavior, Motivation, Compensation, And Work Discipline On Employee Performance At PT. Holyland Food Indonesia

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Holyland Food Indonesia

Nopianto¹⁾; Neri Susanti²⁾; Yun Fitriano³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ nopiantonopi1981@gmail.com

How to Cite :

Nopianto, N., Susanti, N., Fitriano, Y. (2024). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Holyland Food Indonesia. JURNAL EMBA, 1(2). DOI: <https://doi.org/10.37676/jemba>

ARTICLE HISTORY

Received [21 Juli 2024]

Revised [30 Agustus 2024]

Accepted [06 September 2024]

KEYWORDS

Leadership Behavior,
Motivation, Compensation,
Work Discipline, Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat. Kinerja diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmennya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Holyland Food Indonesia. Sampel dalam penelitian ini 98 orang karyawan tetap di PT. Holyland Food Indonesia. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 0,239 + 0,171X_1 + 0,379 X_2 + 0,226X_3 + 0,245X_4$. Perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Holyland Food Indonesia dengan nilai signifikan sebesar 0,027 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin meningkat perilaku kepemimpinan maka kinerja pada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia juga akan meningkat. Motivasi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin meningkat motivasi maka kinerja pada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia juga akan meningkat. Kompensasi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat kompensasi maka kinerja pada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia juga akan meningkat. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia dengan nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja pada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia juga akan meningkat.

ABSTRACT

Efforts to assess performance become important with the knowledge of

the correct performance measurements. Performance is measured based on quality, quantity, timeliness, effectiveness, independence, and commitment. The purpose of this research is to determine the influence of leadership behavior, motivation, compensation, and work discipline on employee performance at PT. Holyland Food Indonesia. The sample in this study consists of 98 permanent employees at PT. Holyland Food Indonesia. Data collection is done using questionnaires, and the analysis methods used are multiple linear regression, determination test, and hypothesis test. The regression analysis results show $Y = 0.239 + 0.171X_1 + 0.379 X_2 + 0.226X_3 + 0.245X_4$. Leadership behavior has a positive and significant influence on performance in employees at PT. Holyland Food Indonesia with a significant value of 0.027, which is less than 0.05. This indicates that as leadership behavior increases, the performance of employees at PT. Holyland Food Indonesia will also increase. Motivation shows a positive and significant influence on performance in employees at PT. Holyland Food Indonesia with a significant value of 0.000, which is less than 0.05. This indicates that as motivation increases, the performance of employees at PT. Holyland Food Indonesia will also increase. Compensation shows a positive and significant influence on performance in employees at PT. Holyland Food Indonesia with a significant value of 0.001, which is less than 0.05. This indicates that as compensation increases, the performance of employees at PT. Holyland Food Indonesia will also increase. Work discipline has a positive and significant influence on performance in employees at PT. Holyland Food Indonesia with a significant value of 0.003, which is less than 0.05. This indicates that as work discipline increases, the performance of employees at PT. Holyland Food Indonesia will also increase.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Zaman globalisasi saat ini, karyawan dituntut untuk lebih cerdas dan tanggap. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan..

Kinerja merupakan tolak ukur pegawai dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan. Upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat. Kinerja diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmennya. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku pegawai dengan standar kerja akan menghasilkan kinerja yang diharapkan (Subiyanto, & Septyarini, 2021).

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba, produktifitas kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Perubahan yang relevan sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Sering sistem penilaian yang dianut atasan dan bawahan tidak sama dengan orang-orang yang berada pada tingkat dibawahnya.

Pada hakekatnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sebenarnya merupakan penilaian atas perilaku manusia melaksanakan peran dalam organisasi. Oleh karena itu, sistem evaluasi kinerja manajemen yang digunakan seringkali dapat menimbulkan dampak psikologis dan perilaku pada manajer pusat pertanggung jawaban yang dinilai. Kinerja atau

performance perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh peran dari kinerja karyawan yang berada di dalam organisasi dan hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja para karyawannya (Sedarmayanti, 2019:77).

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah perilaku kepemimpinan. Menurut Nuriany (2019:101) perilaku kepemimpinan adalah suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dengan adanya perilaku kepemimpinan yang mampu mengarahkan bawahannya dengan baik maka kinerja dari bawahan juga dapat ditingkatkan.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri (Siagian, 2021:78). Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja serta mempunyai ide-ide baru demi kemajuan perusahaan.

Kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Hasibuan (2019:125) menyatakan kompensasi adalah kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan.

Selain perilaku kepemimpinan, motivasi dan kompensasi, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Simamora (2019:611) menjelaskan disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi.

PT. Holyland Food Indonesia adalah perusahaan customer good yang berdiri pada 09 Februari 2018, yang merupakan salah satu anak perusahaan dari Thailand dan Myanmar yaitu Starsun Foods Co.,Ltd Berlokasi di Kawasan industri Jatake, Jl Industri Raya III Blok AF No. 88 Sukaamai, Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten. PT. Holyland Food Indonesia bergerak di bidang produksi makanan ringan berkualitas dengan cita rasa yang dapat dinikmati seluruh kalangan seperti Kikoya Snack, PotatoQ, Potakrez dan magic stick. Untuk mendistribusikan produhnya, PT. Holyland Food memiliki perwakilan di setiap daerah di Indonesia.

Fenomena yang terjadi saat ini pada PT. Holyland Food Indonesia dilihat dari perilaku kepemimpinan sering terjadi permasalahan pemimpin yang suka memberikan perintah tanpa memperhatikan tugas yang dilakukan karyawan apakah sudah selesai atau belum sehingga mengakibatkan terjadinya perangkapan tugas. Hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan karena mereka harus berburu waktu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Motivasi karyawan juga sering terjadi penurunan karena tingginya tekanan dalam bekerja yang memaksa karyawan harus mencapai target penjualan yang cukup tinggi. Selain itu permasalahan pada motivasi juga terlihat dari kurangnya pemberian ide-ide baru dari karyawan karena karyawan hanya bekerja sesuai dengan perintah saja tanpa memberikan pembaharuan terhadap sistem kerja baru yang lebih efisien dan lebih menguntungkan.

Kompensasi secara langsung yang diberikan berupa gaji dan bonus yang selalu diberikan tiap bulan sedangkan kompensasi secara tidak langsung seperti adanya asuransi kesehatan dan fasilitas yang disediakan langsung oleh perusahaan. Namun dalam pemberian kompensasi sering terjadi permasalahan pada bonus yang tidak dikeluarkan tepat waktu dan sering di undur, selain itu perhitungan bonus yang kurang transparan.

Permasalahan disiplin kerja juga sering terjadi karena karyawan suka mengobrol dalam bekerja, mencuri waktu kerja untuk urusan pribadi. Begitu juga dengan karyawan yang sering tugas ke luar daerah sering menggunakan waktu dinas dengan keperluan pribadi. Selain itu permasalahan

disiplin kerja juga dapat dilihat dari ketidak tepatan waktu pengiriman laporan bagi karyawan yang bertugas didaerah.

LANDASAN TEORI

Perilaku Pemimpin

Menurut Hasibuan (2019:170) perilaku pemimpin adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Kartono (2020: 57) perilaku pemimpin adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Dari beberapa pengertian perilaku kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku pemimpin adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dan merubah perilaku untuk mencapai tujuan bersama. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif, hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilaku pimpinan tersebut.

Motivasi

Menurut Rivai (2020:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Siagian (2021:78) memberikan pengertian motivasi sebagai berikut, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan menurut Hamalik (2021:33) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses tingkah laku yang diamati dan meramalkan tingkah laku orang lain, serta menentukan karakteristik proses berdasarkan petunjuk-petunjuk tingkah laku seseorang. Petunjuk tersebut dapat dipercaya apabila tampak kegunaanya untuk meramalkan dan menjelaskan tingkah laku lainnya.

Kompensasi

Menurut Heidjrachman (2021:19) kompensasi dapat didefinisikan sebagai penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2019:125) menyatakan kompensasi adalah kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akan lebih baik. Rivai dan Mulyadi (2020:357) mengatakan kompensasi adalah biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21.

Berdasarkan definisi para pakar tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kekaryawanan yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

Disiplin Kerja

Sikap disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan Sutrisno (2020:87)

mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku” Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisas. Nitisemito (2020:134) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Setelah diuraikan beberapa pengertian mengenai disiplin yang dikemukakan oleh beberapa ahli seperti tersebut diatas dapatlah dikatakan bahwa disiplin kerja umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku di lingkungan organisasi masing-masing, jika terdapat karyawan yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti tindakan karyawan tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin

Kinerja

Menurut kinerja adalah setiap organisasi dalam lingkup kecil atau besar mempunyai pemikiran yang positif maupun non positif mempunyai tujuan yang tinggi untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Tidak jauh berbeda, Siagian (2021:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Prawirosentono (2020:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan suatu penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif, Sugiyono (2021: 147). Metode deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian dalam penelitian yang meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu sistem pemikiran atau pun kelas manusia masa sekarang. Dalam penelitian ini dikemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan di PT. Holyland Food Indonesia

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya indikator digunakan dalam penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan Rhitung dengan Rtabel ($n-2 = 98-2 = 96$ dengan nilai r tabel 0,198) Hasil pengujian validitas dari indikator penelitian seperti pada tabel berikut ;

Tabel 1 Uji Validitas Indikator Penelitian

No	Item Pernyataan	R-tabel	R-hitung	Keterangan
Perilaku kepemimpinan (X1)				
1	Pernyataan X1.1	0,198	0.611	Valid
2	Pernyataan X1.2	0,198	0.593	Valid
3	Pernyataan X1.3	0,198	0.596	Valid
4	Pernyataan X1.4	0,198	0.462	Valid
5	Pernyataan X1.5	0,198	0.538	Valid
6	Pernyataan X1.6	0,198	0.551	Valid
7	Pernyataan X1.7	0,198	0.494	Valid
8	Pernyataan X1.8	0,198	0.536	Valid
9	Pernyataan X1.9	0,198	0.534	Valid
10	Pernyataan X1.10	0,198	0.520	Valid
Motivasi (X2)				
1	Pernyataan X2.1	0,198	0.690	Valid
2	Pernyataan X2.2	0,198	0.555	Valid
3	Pernyataan X2.3	0,198	0.649	Valid
4	Pernyataan X2.4	0,198	0.614	Valid
5	Pernyataan X2.5	0,198	0.661	Valid
6	Pernyataan X2.6	0,198	0.683	Valid
7	Pernyataan X2.7	0,198	0.734	Valid
8	Pernyataan X2.8	0,198	0.711	Valid
9	Pernyataan X2.9	0,198	0.489	Valid
10	Pernyataan X2.10	0,198	0.495	Valid
Kompensasi (X3)				
1	Pernyataan X3.1	0,198	0.499	Valid
2	Pernyataan X3.2	0,198	0.471	Valid
3	Pernyataan X3.3	0,198	0.483	Valid
4	Pernyataan X3.4	0,198	0.274	Valid
5	Pernyataan X3.5	0,198	0.415	Valid
6	Pernyataan X3.6	0,198	0.580	Valid
7	Pernyataan X3.7	0,198	0.384	Valid
8	Pernyataan X3.8	0,198	0.503	Valid
9	Pernyataan X3.9	0,198	0.460	Valid
10	Pernyataan X3.10	0,198	0.358	Valid
Disiplin kerja (X4)				
1	Pernyataan X4.1	0,198	0.381	Valid
2	Pernyataan X4.2	0,198	0.371	Valid
3	Pernyataan X4.3	0,198	0.366	Valid
4	Pernyataan X4.4	0,198	0.284	Valid

5	Pernyataan X4.5	0,198	0.294	Valid
6	Pernyataan X4.6	0,198	0.331	Valid
7	Pernyataan X4.7	0,198	0.353	Valid
8	Pernyataan X4.8	0,198	0.575	Valid
9	Pernyataan X4.9	0,198	0.471	Valid
10	Pernyataan X4.10	0,198	0.284	Valid
Kepuasan Kerja (Y)				
1	Pernyataan Y1	0,198	0.518	Valid
2	Pernyataan Y2	0,198	0.486	Valid
3	Pernyataan Y3	0,198	0.367	Valid
4	Pernyataan Y4	0,198	0.463	Valid
5	Pernyataan Y5	0,198	0.397	Valid
6	Pernyataan Y6	0,198	0.417	Valid
7	Pernyataan Y7	0,198	0.351	Valid
8	Pernyataan Y8	0,198	0.466	Valid
9	Pernyataan Y9	0,198	0.544	Valid
10	Pernyataan Y10	0,198	0.541	Valid

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat dapat dilihat terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai r hitung kecil dari r tabel, maka indikator yang tidak valid dikeluarkan dari data penelitian, Untuk indikator yang memiliki nilai besar r hitung lebih besar dari r tabel maka dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Reliabilitas Indikator Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Perilaku kepemimpinan(X1)	0,733	Reliabel
Motivasi (X2)	0,753	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,655	Reliabel
Disiplin kerja (X4)	0,730	Reliabel
Kinerja (Y)	0,751	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha lebih besar daripada taraf signifikan 60% (0,6), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel.

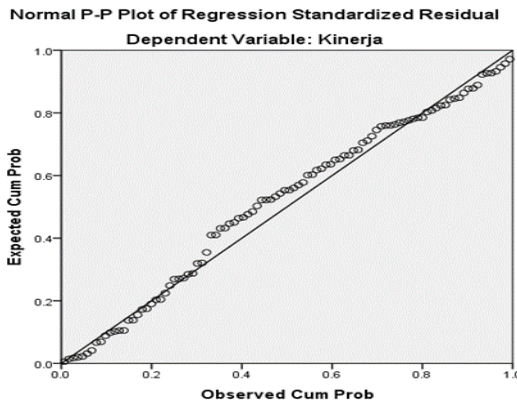
Uji Normalitas

Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas data

Gambar 1 Grafik Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2024

Berdasarkan gambar grafik diatas tampak bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Untuk mendeteksi apakah model regresi linier mengalami multikolinearitas. Banyak penelitian menyebutkan jika nilai tolerance <0,10 atau nilai VIF >10 berarti terdapat multikolinearitas :

Tabel 3 Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	.239	4.132		.058	.954			
	Perilaku kepemimpinan	.171	.076	.205	2.248	.027	.545	1.834	
	Motivasi	.379	.072	.451	5.245	.000	.612	1.634	
	Kompensasi	.226	.067	.242	3.360	.001	.874	1.144	
	Disiplin kerja	.245	.080	.210	3.040	.003	.949	1.054	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2024

Dari hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

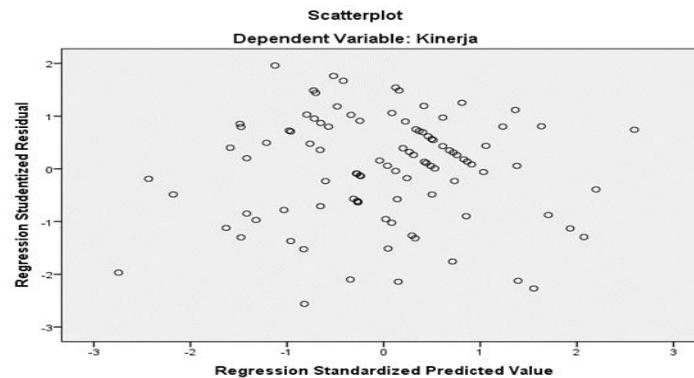
Uji Heteroskedastisitas

Cara menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan menggunakan analisis grafik scatterplot. Pengujian scatterplot, model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2024

Dari gambar tersebut diperoleh bahwa scatter plot membentuk titik- titik yang menyebar secara acak dengan tidak membentuk pola yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak ada masalah heteroskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Dalam penelitian ini uji autokorelasi yang digunakan adalah uji Durbin-Watson (uji DW test) dengan cara melihat nilai dW yang harus memenuhi syarat $dL < dW < 4-dU$, jika syarat terpenuhi maka data terbebas dari autokorelasi. Pengujian autokorelasi yang dilakukan dengan cara melihat nilai dari DW (durbin-watson), dl dan du yang dilihat dari tabel durbin-watson dengan ketentuan:

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 ^a	.579	.561	1.954	1.889

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kompensasi, Motivasi, Perilaku kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa model persamaan telah bebas dari masalah autokorelasi, karena pada model persamaan nilai dW lebih besar dari pada dL dan lebih rendah daripada 4-dU yaitu syarat $dL < dW < 4-dU$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data bebas autokorelasi. Hasil pengujian autokorelasi persamaan regresi pada model variabel bebas dengan jumlah observasi sebanyak 98, diperoleh nilai dL sebesar 1,587, nilai dU sebesar 1,756 dan nilai Durbin-Watson sebesar 1.937 sehingga disimpulkan bahwa data bebas autokorelasi. Dengan persamaan syarat $1,587 < dW < 4-1,756 = 1,587 < 1,889 < 2,424$

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perilaku kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Holyland Food

Indonesia. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel berikut ini (Lampiran 10).

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.239	4.132		.058	.954
	Perilaku kepemimpinan	.171	.076	.205	2.248	.027
	Motivasi	.379	.072	.451	5.245	.000
	Kompensasi	.226	.067	.242	3.360	.001
	Disiplin kerja	.245	.080	.210	3.040	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2024

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,239 + 0,171X_1 + 0,379 X_2 + 0,226X_3 + 0,245X_4 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja
X1	=	Perilaku kepemimpinan
X2	=	Motivasi
X3	=	Kompensasi
X4	=	Disiplin kerja

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 0,239 mempunyai arti bahwa apabila variabel Perilaku kepemimpinan(X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3) dan Disiplin kerja (X4) dianggap tetap maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 0,239
2. Pengaruh Perilaku kepemimpinan(X1) terhadap Kinerja (Y) Nilai koefisien regresi variabel X1 (Perilaku kepemimpinan) adalah sebesar 0,171 dengan asumsi apabila X1 (Perilaku kepemimpinan) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,171 kali.
3. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Nilai koefisien regresi variabel X2 (Motivasi) adalah sebesar 0,379 dengan asumsi apabila X2 (Motivasi) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,379 kali.
4. Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja (Y) Nilai koefisien regresi variabel X3 (kompensasi) adalah sebesar 0,226 dengan asumsi apabila X3 (kompensasi) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,226 kali.
5. Pengaruh Disiplin kerja (X4) terhadap Kinerja (Y) Nilai koefisien regresi variabel X4 (kompensasi) adalah sebesar 0,245 dengan asumsi apabila X4 (disiplin kerja) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,245 kali.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square (Lampiran 10):

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.561	1.954

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kompensasi, Motivasi, Perilaku kepemimpinan

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2024

Untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model R square. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,579. Hal ini berarti bahwa X1 (perilaku kepemimpinan), X2 (motivasi), X3 (kompensasi) dan X4 (disiplin kerja) memiliki kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 57,9 % sedangkan sisanya 42,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 21 adalah sebagai berikut (Lampiran 10):

Tabel 7 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.239	4.132		.058	.954
	Perilaku kepemimpinan	.171	.076	.205	2.248	.027
	Motivasi	.379	.072	.451	5.245	.000
	Kompensasi	.226	.067	.242	3.360	.001
	Disiplin kerja	.245	.080	.210	3.040	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2024

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Perilaku kepemimpinan)

Hasil pengujian untuk variabel X1 (perilaku kepemimpinan) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$. Karena nilai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis (H1) diterima. Artinya X1 (perilaku kepemimpinan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

2. Variabel X2 (Motivasi)

Hasil pengujian untuk variabel X2 (Motivasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis (H2) diterima. Artinya X2 (Motivasi) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

3. Variabel X3 (Kompensasi)

Hasil pengujian untuk variabel X3 (Kompensasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis (H3) diterima. Artinya X3 (Kompensasi) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

4. Variabel X4 (Disiplin kerja)

Hasil pengujian untuk variabel X4 (Disiplin kerja) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis (H4) diterima. Artinya X3 (Disiplin kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji F

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh X1 (perilaku kepemimpinan), X2 (motivasi), X3 (kompensasi) dan disiplin kerja (X4) berpengaruh

terhadap kinerja (Y) maka digunakan uji F. berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova atau uji F terlihat pada tabel berikut (Lampiran 10):

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488.656	4	122.164	31.980	.000 ^b
	Residual	355.263	93	3.820		
	Total	843.918	97			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kompensasi, Motivasi, Perilaku kepemimpinan

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2024

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X1 (perilaku kepemimpinan), X2 (motivasi), X3 (kompensasi) dan X4 (disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan hasil uji simultan maka H1, H2, H3 dan H4 diterima, antara Variabel-variabel bebas yaitu X1 (perilaku kepemimpinan), X2 (motivasi), X3 (kompensasi) dan X4 (disiplin kerja), mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia karena nilai signifikan sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin meningkat perilaku kepemimpinan maka kinerja juga akan semakin meningkat.

Hal ini menggambarkan dengan adanya perilaku pemimpin yang selalu memberikan arahan kepada bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan, selalu ramah terhadap bawahan dan membeikan arahan kepada bawahannya akan memberikan semangat kepada karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu pemimpin juga memberikan saran-saran terbaik pada bawahan dalam bekerja dan juga selalu ikut berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan akan menciptakan hubungan yang baik antar bawahan dan pimpinan yang akan berdampak kepada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2019:170) perilaku pemimpin adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menjelaskan perilaku seorang pemimpin akan mempengaruhi perilaku dari bawahannya.

Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zahroh (2023) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aero Indonesia dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin meningkat motivasi maka kinerja pada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia juga akan semakin meningkat.

Motivasi karyawan yang tinggi dalam bekerja akan terlihat dari keinginan dari karyawan untuk selalu bekerja giat sehingga dapat mencapai target dalam bekerja. Karyawan akan memiliki ide yang membangun untuk kemajuan perusahaan dan berusaha menciptakan keuntungan untuk perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh menurut Siagian (2024:78) memberikan pengertian motivasi sebagai berikut, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Aryani (2021) dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan yang menemukan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia, karena nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat kompensasi maka akan meningkatkan kinerja pada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia.

Kompensasi merupakan suatu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya kompensasi karyawan akan berkerja lebih semangat. Kompensasi yang mereka terima dapat berupa gaji, bonus, jaminan kesehatan, asuransi, THR dan lain-lain. Dengan adanya kompensasi ini karyawan akan merasa senang dan bersemangat untuk bekerja lebih giat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2019:125) menyatakan kompensasi adalah kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akan lebih baik.

Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vonny (2021) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samataga Panen Sejahtera dengan hasil penelitian motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia karena nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja pada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia juga akan meningkat.

Disiplin sangat menentukan meningkatnya kinerja seseorang karena dengan adanya disiplin seorang pegawai akan bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu dan berhasil mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi kepada perusahaan untuk melakukan segala tugas dan tanggungjawabnya.

Hasil penelitian sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Sutrisno (2020:87) mengartikan "disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku" Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna.

Hasil penelitian searah dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vonny (2021) dengan judul pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samataga Panen Sejahtera dan Zahroh (2023) dengan judul pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aero Indonesia yang menemukan adanya pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan dapat dilihat bahwa perilaku kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Holyland Food Indonesia. Hal ini menggambarkan bahwa jika adanya perhatian terhadap perilaku kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan akan meningkat.

Kinerja karyawan dilihat dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya yang terdiri dari perilaku kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja tersebut maka dapat meningkatkan kinerja terhadap karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori Prawirosentono (2020:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu dari Zahroh (2023) dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aero Indonesia yang menemukan secara bersama-sama kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi berganda $Y = 0,239 + 0,171X_1 + 0,379 X_2 + 0,226X_3 + 0,245X_4 + e$ dengan arah regresi yang positif artinya jika ada peningkatan variabel X maka variabel Y akan meningkat.
2. Perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Holyland Food Indonesia dengan nilai signifikan sebesar 0,027 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin meningkat perilaku kepemimpinan maka kinerja pada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia juga akan meningkat.
3. Motivasi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin meningkat motivasi maka kinerja pada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia juga akan meningkat.
4. Kompensasi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat kompensasi maka kinerja pada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia juga akan meningkat
5. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia dengan nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja pada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia juga akan meningkat

6. Perilaku kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Holyland Food Indonesia dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa jika adanya perhatian terhadap perilaku kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil peneltiain, maka penulis memberikan saran sebagai berikut

1. Diharapkan kepada pimpinan PT. Holyland Food Indonesia untuk menjaga hubungan baik dengan bawahannya dan selalu berkomunikasi dengan baik dikarenakan karyawan mayoritas berada di daerah.
2. Disarankan kepada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia untuk lebih termotivasi dalam bekerja dengan meningkatkan mutu dalam bekerja, karena mutu yang tinggi dapat mencerminkan tingkat kinerja dalam bekerja
3. Diharapkan kepada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia untuk dapat memperhatikan karyawannya dengan cara memberikan kompensasi yang setimpal dengan kinerja karyawan.
4. Diharapkan kepada Karyawan PT. Holyland Food Indonesia dapat bekerja lebih tepat waktu sehingga seluruh pekerjaan dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 8(2), 215-229
- Aryani, Mela. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. : *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo* Volume VIII Nomor 2
- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar, 2021. Manajemen Pengembangan Kurikulum, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Hasibuan, Malayu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heidjrachman. Ranupandojo. 2021. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE
- Kartono, Kartini. 2020. Pemimpin dan kepemimpinan, Penerbit PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marihot. T. E. Hariandja, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai). Cetakkan Kelima. Jakarta: Grasindo
- Nitisemito Alex S, 2020, Manajemen Personalialia, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nuriyany. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Distributor Bahan Kimia Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 7 No. 2 J

- Prawirosentono, Suryadi. 2020. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers
- Sedarmayanti. 2019. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- Siagian, S.P. 2021. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2020. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-18. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2020. Budaya Organisasi. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Vonny, 2021. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samataga Panen Sejahtera. Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX Volume 4 Nomor 2
- Zahroh, Anita Fatimatuz. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aero Indonesia. Journal of Management and Creative Business (JMCBUS) Vol. 1, No. 2